

UOT: 338.45

AZƏRBAYCAN NEFT MAŞINQAYIRMA SƏNAYESİNDƏ İNSAN  
POTENSİALINDAN İSTİFADƏNİN MÖVCUD VƏZİYYƏTİ VƏ İDARƏ EDİLMƏSİR. R. ƏSGƏROV  
AMEA İqtisadiyyat İnstitutu

*Məqalədə neft maşınqayırma sənayesi müəssisələrində insan resurslarından istifadə anlayışları tədqiq edilir. Müəllif belə qənaətə gəlir ki, insan resurslarından səmərəli istifadə bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədə olan bir neçə amildən asılıdır.*

*Açar sözlər: insan potensialı, insan resursları, insan sərmayəsi, kadr hazırlığı.*

**B**azar iqtisadiyyatı şəraitində mövcud olan insan resurslarından səmərəli istifadə olunmasının təşkili və idarə edilməsi sahəsində ölkələrin qarşısında duran ən mühüm və strateji vəzifələrdən biri bu resurslardan bütünlükdə cəmiyyətin və onun hər bir üzvünün mənafeyi baxımından daha düzgün və optimal istifadə edilməsindən ibarətdir. Kadr potensialının inkişafı və insan resurslarından səmərəli istifadə edilməsi dövlətin apardığı fəal sosial siyasətin ən başlıca istiqamətlərindən biridir. Burada əsas məqsəd əhalinin peşə-ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi, əməyin motivləşdirilməsinin gücləndirilməsi, milli iqtisadiyyatın kadr (peşə) potensialının quruluşu və keyfiyyətinə dövlətin təsirinin artırılması, peşə kadrlarının beynəlxalq standartlarda sertifikatlaşdırılması, insan resurslarının ümumi və regional məqsədli kompleks proqramlarının işlənməsi və həyata keçirilməsi, peşə yönümlü səmərəli bir sistemin yaradılması, məşğul və qeyri-məşğul əhalinin hazırlanması və yenidən hazırlanması mexanizminin təkmilləşdirilməsi yolu ilə həmin resurslardan daha dolğun və səmərəli istifadə olunmasını təmin etməkdən ibarətdir.

1990-cı illərə qədər iqtisadi artım dedikdə-iqtisadiyyatda Ümumi Milli Məhsulu (ÜMM) təşkil edən amillərin həcmi artırmaq və ya istehsal olunan məhsul miqdarının (məhsuldarlığın) artması başa düşülürdü. Bu mənada iqtisadi inkişafda cəmiyyət faktorlarına daha çox önəm verilirdi. Bazar münasibətləri şəraitində isə əsas kapitalla investisiya qoyuluşları artsa da, bu iqtisadi artım və iqtisadi inkişaf üçün kifayət etmirdi. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində investisiya qoyuluşlarının məhdudluğu iqtisadi inkişafa birbaşa təsir göstərsə də, insan faktorunun özü də iqtisadi inkişafda müəyyən resursların istifadəsinə əhəmiyyətli ölçüdə təsir göstərməkdədir. "İqtisadi inkişafda insan sərmayəsi"nin rolunu araşdıran Mehtab Tunç göstərir ki, inkişaf etməkdə olan ölkələrin iqtisadi inkişafına mənəə törədən əsas amillərdən biri də insan kapitalına sərmayə qoyuluşlarının yetərsizliyidir. Beynəlxalq səviyyədə qəbul edilmişdir ki, iqtisadi artım təkcə cəmiyyət göstəriciləri ilə deyil, təhsilin, elmin, səhiyyənin və xidmətlərin, əhalinin həyat

səviyyəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşması ilə müəyyən edildiyi qəbul edilməkdədir.

Yeniliklərin, istehsal vərdislərinin, bilik və təcrübələrin informasiya şəklində tez və səmərəli ötürülməsi həlledici əhəmiyyət kəsb edir. Bu baxımdan dövlətin ən mühüm rolu intellektual kapital daşıyıcılarını (insan resurslarını) seçmək, öyrətmək, təchiz etmək və səmərəli istifadə etmək üzrə institutların formalaşdırılmasından ibarətdir.

Müasir dövrümüzdə Respublikamızın sosial-iqtisadi inkişafına müsbət təsir edən amillərdən biri də kadr siyasətinin düzgün formalaşması və idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsidir. Kadr hazırlığı sisteminin əsas strateji məqsədi yeni biliklərə malik, bacarıqlı, peşəsini dəyişməkdə çevik olan insanların formalaşmasıdır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, həm neft, həm də qeyri-neft sektorunda, ümumilikdə isə bütün sənaye sahələrində insan resurslarının idarə edilməsi və istifadəsinin mövcud vəziyyətini təhlil etsək görürük ki, insan resursları sosial-iqtisadi kateqoriya olub, cəmiyyətin (ölkənin) malik olduğu fiziki və intellektual imkanlarının məcmusunu təşkil edir. Onun tərkibində ən mühüm və aparıcı yeri fiziki və intellektual cəhətdən inkişaf etmiş əmək qabiliyyəti yaşında olan insan potensialı tutur. Bu isə o deməkdir ki, konkret sosial-iqtisadi tarixi inkişaf mərhələsində, hansı ölkədə ictimai istehsal prosesinin əsasını və subyektini təşkil edən əhalinin fiziki və intellektual cəhətdən inkişaf etmiş hissəsi çoxdursa, deməli həmin ölkə daha çox məhsuldar insan resurslarına malikdir. İnsanlar və onların istedadı ölkənin ən qiymətli resursu hesab olunur.

Azərbaycanın neft sənayesində yüksək intellektual səviyyəyə və praktiki iş qabiliyyətinə malik kadr potensialına olan tələbatın ödənilməsi üçün ali təhsil müəssisələrində verilən təhsilin keyfiyyəti, milli və beynəlxalq rəqabətə davamlı olmalıdır. Bu baxımdan iqtisadi inkişafda insan resurslarının nə dərəcə əhəmiyyətli olduğunu təhlil edə bilmək üçün insan kapitalının rolunun öyrənilməsi və təhlili müasir dövrdə ən aktual məsələlərdən başlıcasıdır. Burada



insan kapitalı anlayışının, onun əhatə dairəsinin, xüsusiyyətlərinin, tarixi inkişafının, insan resurslarının idarə edilməsinin mövcud vəziyyətinin və göstəricilərinin aydınlaşdırılması və təhlil edilməsi əsas məsələlərdən biridir.

Azərbaycanda neft maşınqayırma sənayesində insan potensialının idarəedilməsi və istifadəsinin mövcud vəziyyətinin formalaşması müasir dövrdə elmi-texniki tərəqqinin sürətli inkişafı və ictimai istehsalın intensivləşdirilməsi ən yeni texniki vasitələrdən, müəssisə texnologiyalardan istifadə edilməsini zəruri edir. Odur ki, yüksək ixtisaslı kadrlara olan tələbat da xeyli artır, çünki müasir əmək alətlərindən yalnız yüksək ixtisasa və xüsusi texniki biliyə və hazırlığa malik olan kadrlar səmərəli istifadə edə bilərlər. Maşınqayırma sənayesində kadr axıcılığının səviyyəsini cədvəl 1-in məlumatlarından görmək olar.

**Cədvəl 1. Azərbaycanda maşın və avadanlıqların istehsalı sferasında əmək ehtiyatlarından istifadə göstəriciləri**

№	Göstəricilər	İllər				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	İşçilərin sayı (min nəfər)	4.2	4.8	4.2	4.5	4.8
2	İşçilərin ümumi sayında qadınların xüsusi çəkisi (faizlə)	19.8	13.9	19.5	21.0	21.2
3	İşə qəbul üzrə dövr əmsali (faizlə)	28.6	27.4	9.1	19.3	19.7
4	İşdən çıxma üzrə dövr əmsali (faizlə)	47.6	22.6	9.1	17.8	17.5
5	İşçi axıcılığı (faizlə)	54.2	18.8	7.6	15.2	19.9

Mənbə: Azərbaycan sənayesi Statistik məcmuəsinin məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir. Bakı 2015.

İşçi axıcılığına bir sıra amillər təsir göstərir. İşçi axıcılığının səbəbləri kimi aşağıdakı amilləri göstərmək olar:

1. Məvacibin aşağı olması
2. Məvacibin stabil olmaması
3. Əmək şəraitinin pis olması
4. Karyera irəliləyişinin olmaması
5. Müəssisənin reputasiyasının aşağı olması
6. İş yerinə getmək üçün nəqliyyat probleminin olması
7. İş rejiminin çox ciddi olması

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, kadr axıcılığının il ərzində 3-5% olması normal qəbul edilir. Cədvəldən göründüyü kimi son iki ildəki axıcılıq göstəriciləri normadan çox yüksəkdir. İstehsalın mexanizmləşdirilməsi və avtomatlaşdırılması səviyyəsinin yüksəldiyi bir şəraitdə işçilərin mədəni-texniki və peşə-ixtisas səviyyəsinə tələb də kəskin sürətdə artır. Çünki onların əməyi öz məzmununu və xarakterinə görə mühəndis əməyinin bir növünə çevrilir. Yəni onların əməyi daha çox yaradıcı və kəşfedici xarakter kəsb edir. Bu isə kadrların hazırlanmasına və onların ixtisaslarının müntəzəm sürətdə artırılmasına xüsusi diqqət yetirilməsini zəruri edir.

Azərbaycanda neft maşınqayırma sənayesində bazar iqtisadiyyatının tələblərinə müvafiq olaraq, işçilərin sayını artırmadan, yəni intensiv amillər hesabına məhsulun keyfiyyətini və istehsalın həcmində artırılması əsas məsələlərdən biridir. Daha doğrusu əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi hesabına iqtisadi artıma nail olunması ən səmərəli yollardan biridir. Bu sahədə ən mühüm ehtiyat mənbələrindən biri işçilərin əməyinin keyfiyyətinin yüksəldilməsindən ibarətdir.

Əməyin keyfiyyətinin yüksəldilməsini bir sıra mühüm göstəricilər vasitəsilə əldə etmək olar. Bu vasitələrə əməyin mürəkkəbliyi; işçilərin ümumi, xüsusi təhsil və peşə-ixtisas hazırlığı səviyyəsi; əməyin intensivliyi; işçilərin əməyə yaradıcı münasibəti; əmək şəraiti; əməyin məhsuldarlığı və s. aid etmək olar.

Əməyin keyfiyyətinin yüksəldilməsi fasiləsiz və daimi bir prosesdir. İstehsalın texniki və texnoloji səviyyəsinin yüksəldilməsi işçilərin ümumi və xüsusi hazırlıq səviyyəsinin artmasına, peşə ustalığının, bilik və bacarıq qabiliyyətinin yüksəlməsinə səbəb olur. Bunun nəticəsində də əmək fəaliyyətindəki kəmiyyət dəyişiklikləri əməyin keyfiyyətində dəyişikliklərin baş verməsinə gətirib çıxarır.

Müasir bazar iqtisadiyyatı sistemində işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi və onun potensialından tam və dolğun istifadə edilməsini tələb edir. Bu baxımdan işçilərin peşə hazırlığı problemləri, xüsusilə ixtisaslarının artırılması həmişə diqqət mərkəzində olmalı və daima təkmilləşdirilməlidir. Müxtəlif maddi istehsal sahələrində, xüsusilə də əmək münasibətləri və sosial müdafiə sferasında hər hansı yeniliyin həyata keçirilməsi üçün ilk növbədə bu işlə məşğul olan mütəxəssislərin ixtisas hazırlığının yüksək səviyyədə təşkil olunması müstəsna əhəmiyyət kəsb edir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək qabiliyyətli insan potensialının istehsalata cəlb edilməsi məqsədilə elmtutumlu, əməktutumlu, az material və kapital-tutumlu prioritet sahələrin inkişaf etdirilməsi ən ümdə məsələlərdən biridir. Bu cür sahələrə, dəzgahqayırma, radiotexnika, elektronika və məişət avadanlıqları istehsalı və s. aiddir. Bunlar insan amili potensialından maksimum istifadə edilməsinə, onun əqli və intellektual imkanlarının hərəkətə gətirilməsinə şərait yaradır. İnsan potensialından səmərəli istifadə edilməsinə aid dünya miqyasında müxtəlif modellər mövcuddur. Onlardan bir neçəsinə nəzər salaq.

1. Yapon modeli. Bu model üçün "ömürlük müddət" prinsipinə əsaslanan əmək münasibətləri sistemi xarakterikdir. İşçilər ardıcıl surətdə müvafiq firma daxili xidmətlərdə ixtisaslarını artırır və ciddi olaraq plan üzrə yeni iş yerlərində yerləşdirilirlər. Belə siyasət firmanın işçilərinə öz vəzifələrini yerinə yetirməyə yaradıcı münasibət, işin keyfiyyətinə görə məsuliyyət hissi aşılayır, firmanın nüfuzuna qayğı və firmadaxili "təəssübçülük" formalaşdırır. İstehsalı azaltmaq zəruriliyi olduqda, sahibkarlar bunu, bir qayda olaraq, həyati işdən azaltmaq yolu ilə deyil, iş vaxtı müd-



dətinin azaldılması və yaxud işçilərin bir hissəsini onların razılığı ilə digər müəssisələrə köçürməklə həll edilir.

2. ABŞ modelində müəssisə üçün münasib olan işçilərin hazırlığı istisna olmaqla heyətin firmadaxili hazırlığına az fikir verilir. Vəzifədə irəli çəkilmə ixtisasartırma kursu və xətti üzrə deyil, işçinin başqa işə keçirilməsi ilə aparılır. Müəssisələr belə siyasəti işçilərin sürətli coğrafi hərəkəti və işsizliyin aradan qaldırılması Yaponiyaya nisbətən daha yüksək təşkilati səviyyədə aparılır.

3. İsveç modelində işsizliyin qarşısının alınmasının əsas istiqamətlərindən biri tam məşğulluğa nail olmaqdan ibarətdir. Bu da yüksək gəlirli müəssisələrin mənfəətinin artırılmasının qarşısını almaq, əzmənfəətli firmalara kömək etmək, sahibkarlara maliyyə yardımları göstərmək və məşğulluğu müdafiə etməklə mümkün olmuşdur. Qeyd etmək lazımdır ki, İsveç modelində də heyətin firmadaxili hazırlığına, ixtisasartırma xətti üzrə işçilərin işə münasibətinə, işin keyfiyyətinə və s. diqqət yetirilir.

Yuxarıda göstərilənlərdən fərqli olaraq Azərbaycanda işaxtaranlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanının tədris mərkəzlərində və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanları ilə bağlanan müqavilələrə uyğun olaraq başqa tədris müəssisələrində peşə hazırlığı keçir, yenidən hazırlanır və ixtisaslarını artırır.

İnkişaf etmiş ölkələrdə, xüsusilə Avropa ölkələrində insanın fərdi qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi hamının istifadə edə biləcəyi təhsil və peşə hazırlığı sisteminə əsaslanır. Belə ölkələrdə əmək bazarının sosial funksiyası ondan ibarətdir ki, insanın şəxsi qabiliyyətləri və peşəkar vərdisləri inkişaf etdikcə, ona daha mürəkkəb, daha maraqlı və daha yüksək ödənişli işlər təklif edilməlidir. Bu məqsədlə elmi-texniki tərəqqinin ən son tələblərinə müvafiq olaraq, əmək bazarı təsisatları sisteməlik olaraq, iş yerlərinin və kadrların ümumi təkrar attestasiyalarını keçirirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, bu cür təcrübə və onun həyata keçirilməsi mexanizmləri Azərbaycanda çox ciddi öyrənilmə və qavrama qabiliyyəti tələb edir. Əks halda səmərəli məşğulluq sistemi yaratmaq və yüksək potensiala malik kadrlar yetişdirmək çox çətin olardı.

Bu göstərilən model keçmiş SSRİ-də hələ 1967-ci ildə Nazirlər Sovetinin "Sənaye, tikinti, nəqliyyat, rabitə və ticarət üzrə rəhbər işçilərinin və mütəxəssislərinin ixtisaslarının artırılması sisteminin təkmilləşdirilməsi" haqqında 515-ci qərarı ilə həyata keçirilməyə başlanmışdı. Bu qərara əsasən bütün sənaye sahələri üçün mütəxəssislərin ixtisaslarının artırılması nəzərdə tutulurdu. Bundan əlavə yeni texnika və texnologiyaların istehsalatda sürətlə tətbiq olunması mexanizmini yerinə yetirmək üçün onların qarşısına mühüm vəzifələr qoyulmuşdur.

Bunlardan əlavə maşın və avadanlıqların etibarlılığının, uzunömürlüliyünün və davamiyyətliliyinin təmin edilməsi məqsədilə dağıdılmadan nəzarətləmə,

maşın və avadanlıqların korroziyadan mühafizə üsulları və s. üzrə fərdi kursların təşkili də nəzərdə tutulurdu.

Həmin dövrdə planlı iqtisadiyyat sistemi mövcud olduğundan bu model özünü doğrultmurdu. Keyfiyyətə deyil kəmiyyətə üstünlük verildiyindən mütəxəssislərin ixtisaslarının artırılması öz effektini vermirdi. Lakin bazar iqtisadiyyatının ən mühüm prinsiplərindən biri azad rəqabətin olmasıdır. Azad rəqabət şəraitində Azərbaycan neft-maşınqayırma sənayesi müəssisələri də kadr hazırlığına xüsusi önəm verirlər. Bunun nəticəsidir ki, "Azneftkimyamaş" ASC 2013-cü ildə müxtəlif sənaye müəssisələri ilə 98 müqavilə bağlamış və "Aşağı təzyiqli qazanxana operatoru" – 190 nəfər, "Körpülü, çatmalı, tırtırlı və pnevmo təkərli kran maşinistləri" – 300 nəfər, "İlməkçi və takelajçılar" – 450 nəfər, "Elektrik və elektrik qaz qaynaqçıları" – 260 nəfər, "Çilingər" – 96 nəfər, "Kompresor maşinisti" – 26 nəfər, "Neft-qaz mədənlərinin operatorları" – 135 nəfər, "Polad əridən" – 30 nəfər, "Elektrik montyoru" – 124 nəfər və bir sıra digər peşələr və ixtisaslar üzrə fəhlələr attestasiyadan keçirmişlər.

Hal-hazırda bütün dünyada illik dövriyyəsi on milyardlarla dollar təşkil edən elm və təhsil bazarının qloballaşması prosesi gedir. Bu prosesdə fəal iştirak etmək, ona inteqrasiya etməyə çalışmaq ən vacib məsələlərdən biridir.

Fikrimizcə, ixtisas artırma sahəsində kadr hazırlanması sistemi üzrə islahatların reallaşması üçün bütün maraqlı sahələri əhatə edən müasir tədris texnologiyasını tətbiq etməklə müxtəlif istiqamətlər üzrə təhsil müəssisələri yaradılmalıdır.

Ali təhsil sisteminə dövlət vəsaitlərinin cəlb edilməsi ciddi islahatlarla müşahidə olunmalıdır. Bu islahatlar ilk öncə elm tutumlu və əməkəttutumlu sənaye sahələrinə tətbiq edilməlidir. Texniki və ictimai fənlər silsiləsinə müasir tələblərə cavab verən yeni fənlərin daxil edilməsi və tam orta təhsil bazasında peşə təlimi kurslarının yaradılması hesabına təhsilin daha da sadə üsullarla mənimsənilməsinə nail olmaq lazımdır.

Informasiya texnologiyalarının mənimsənilməsi, inkişafı, lokal və global şəbəkələrin yaranması kadrların hazırlanmasında və peşə yönümlərinin yaxşılaşdırılmasında yeniliklərdən biridir. Bu göstərilən istiqamətlər tədrisə cəlb olunanların fiziki olaraq bir məkanda olmasını tələb etmir. Qeyd edilməlidir ki, bu yeniliklər mütəxəssislərin hazırlanmasında yalnız yardımçı rol oynaya bilər. Bütün dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində uzun illərdən bəri tətbiq olunan bu texnika tədrisdə canlı təması əvəz etmir, ancaq köməkçi rolunu oynayır.

Fikrimizcə, insan potensialından istifadənin səmərəli təşkili və idarə edilməsi üçün aşağıda verilən tövsiyələrin mütəmadi olaraq aparılması məqsədəuyğun olardı:

- Müasir texnika və texnologiyanın idarə olunmasını təmin edə biləcək yüksək ixtisaslı kadrların hazır-



lanması məqsədilə onların müqavilə yolu ilə inkişaf etmiş xarici ölkələrə ixtisas artırma kurslarına göndərilməsi;  
- Xüsusi ixtisas və unikal peşə yönümlü tədris müəssisələrinin genişləndirilməsi;  
- Müəssisələrin özlərində ən müasir biliklərə malik olan yüksək ixtisaslı mütəxəssislərdən ibarət attestasiya komissiyalarının yaradılması;

- Kadr potensialından səmərəli istifadə edilməsini təmin etmək məqsədilə xarici ölkələrin təcrübələrinin öyrənilməsi və onlarda olan yeniliklərin vətən praktikasındakı tətbiq edilməsi;

- İnsan potensialından səmərəli istifadə olunmasının ən müasir idarəetmə sistemlərinin və metodlarının mənimsənilməsi.

## ƏDƏBİYYAT

1. S.Mehbalıyev, R.İsgəndərov. "Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi". Bakı 2002. 2. R.İsgəndərov. Elmi-texniki tərəqqi: sosial-iqtisadi aspektlər, Bakı, Elm və təhsil, 2010. 3. T.Əliyev. Kadrla təminat marketinqinin təşkili və idarəedilməsi: neft emalı və kimya müəssisələrində. Bakı, "Elm" 2006. 4. A.İsayev. Neft və qaz sənayesində istehsalın təşkili, planlaşdırılması və idarəedilməsi. Bakı, 2005. 5. H.Namazəliyev, C.Namazova. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində elmi-texniki tərəqqinin effektivliyinin təhlili. Bakı. 1994. 6. Təhsil 2006, Statistik məcmuə, Azərbaycan Respublikası Dövlət statistika komitəsi Bakı, 2007. 7. Mehtap Tunç, Kalkınmada insan sərmayəsi: İç getiri oranı yaklaşımı ve Türkiye uygulaması, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi Cilt:13, Sayı:1, yıl:1998, ss.83-106. 8. Ş. M. Muradov "Azərbaycanda insan potensialının inkişafı və onun nizamlanması istiqamətləri" "A.M.E.A. Xəbərləri, iqtisadiyyat seriyası. Bakı, 2002, № 1-2. 9. Ə.A.İsmayılzadə, "İnsan resurslarının idarə edilməsi və sosial inkişafı", Bakı-2012. 10. T.Q.Əliyev, Ş.T.Əliyeva, R.T.Əliyev, "İnsan resurslarının idarə edilməsi", Bakı-2012. 11. Əfqan Bəhluləyev, "Neft strategiyası və iqtisadi inkişaf", Bakı-2008. 12. T.Ə.Quliyev, "İnsan resurslarının idarə edilməsi", Bakı-2008. 13. SSRİ Nazirlər Sovetinin "Sənaye, tikinti, nəqliyyat, rabitə və ticarət üzrə rəhbər işçilərinin və mütəxəssislərinin ixtisaslarının artırılması sisteminin təkmilləşdirilməsi" haqqında 515-ci qərarı. 1967-ci il.

### Существующее состояние и управление использования человеческого потенциала в нефтяной машиностроительной промышленности Азербайджана

P.P.Askerov

В статье исследуются понятия использования человеческих ресурсов на предприятиях нефтяной машиностроительной промышленности. Автор приходит к выводу, что эффективное использование человеческих ресурсов зависит от взаимодействующих друг с другом факторов.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал, подготовка кадров.

### Management and current state of the use of human resources in Azerbaijan Oil Machine building industry

R. R.Askerov

Concepts of human resources in oil machine building industry enterprises are explored in the article. The author concluded that, efficient use of human resources, interacting with each other depends on several factors.

**Key words:** human potential, human resources, human capital, staff training.